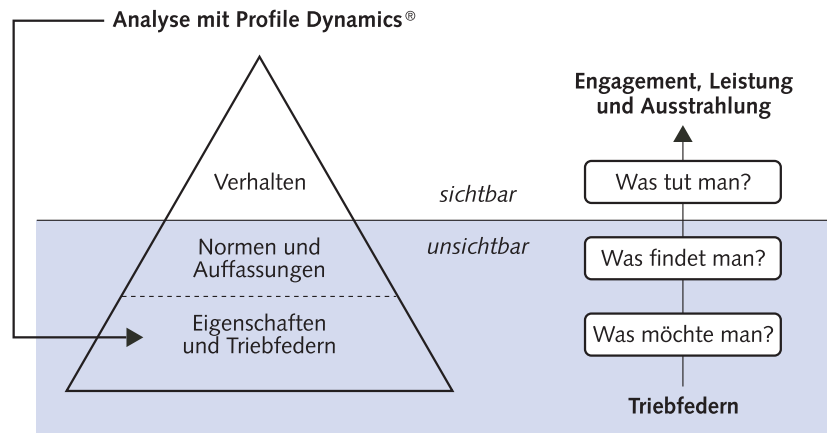


Profile Dynamics®

*Bringt
Organisationen
in Bewegung*



Das Eisbergmodell von McClelland zeigt, dass unseren Normen und Werten unsichtbare Triebfedern zugrunde liegen, die in sichtbarem Verhalten zum Ausdruck kommen. Die Analyse dieser Triebfedern ermöglicht es, Menschen gezielt zu motivieren und ihr Engagement und ihre Leistung zu fördern.

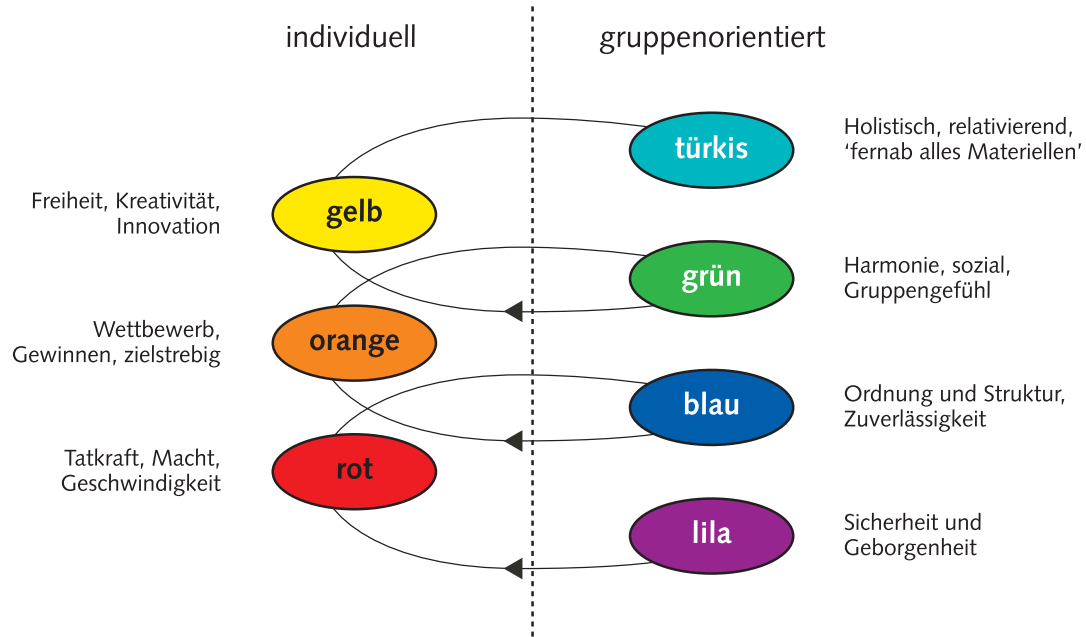
Die treibende Kraft

Warum handeln Menschen so, wie sie handeln? Was treibt sie an? Wenn wir diese Fragen beantworten können, haben wir einen wichtigen Schlüssel in der Hand, Menschen zu motivieren, ihnen mehr Befriedigung an ihrer Arbeit zu geben, das Klima zu verbessern und ihre Bedeutung für die Organisation zu vergrößern.

Profile Dynamics® wurde speziell für die Analyse der Triebfedern von einzelnen Menschen sowie von Teams, Abteilungen und sogar ganzen Organisationen entwickelt. Triebfedern, die bestimmen, wie Menschen ihre Arbeit erledigen, mit wem sie zusammenarbeiten wollen und mit wem nicht, welchen Führungsstil sie entwickeln und wie sie mit anderen kommunizieren. Profile Dynamics® verdeutlicht, woraus Menschen in ihrer Arbeit Energie schöpfen und was Energie kostet, ob sie sich einfach an Veränderungen anpassen oder sich dagegen wehren und wie entschlossen sie sein können.

Profile Dynamics® vermittelt Kenntnisse über die den Menschen zugrunde liegenden Wertesysteme, die größtenteils ihr Denken und ihr Verhalten bestimmen. Das ist jedoch nicht alles. Profile Dynamics® ermöglicht es auch, dieses Wissen praktisch zu nutzen. Ein Schlüssel zum Erfolg, mit dem die Organisation und die darin tätigen Menschen besser aufeinander abgestimmt werden können, sowie das Arbeitsklima verbessert und die Organisation auf ein höheres Niveau angehoben werden kann. Somit findet Profile Dynamics® viele Anwendungsbereiche.

- Persönliche Analyse, Training und Coaching
- Teamanalyse und Teambildung
- Organisations- und Veränderungsmanagement
- Outplacement und Unterstützung bei der Reintegration
- Objektivierung des Kompetenzmanagements
- Einsatz bei Personalanwerbung und -auswahl



Die Triebfedern entwickeln sich in einer Spirale, die zwischen individuell und gruppenorientiert hin und her pendelt. So ist man in der lila Gruppe sicher und geborgen, als Individuum aber unsichtbar. Daraus entwickelt sich das rote Bedürfnis, sich abzuheben und sich mit Macht und Stärke Respekt zu verschaffen. Das führt zu aggressivem Chaos, das mit blauer Ordnung und Struktur gezügelt werden muss usw. In dieser Hierarchie werden die früheren Triebfedern von den späteren verstanden, aber nicht umgekehrt.

Effektive Analyse

Die Analyse hat ihren Ursprung im Gedankengut des amerikanischen Psychologieprofessors Dr. Clare W. Graves. Er unterschied sieben intuitiv erkennbare Wertesysteme, die das menschliche Denken und Handeln bestimmen. Jeder Mensch hat eine andere Affinität zu diesen Wertesystemen. Sie wird mittels einer speziell dafür entwickelten Analyse gemessen.

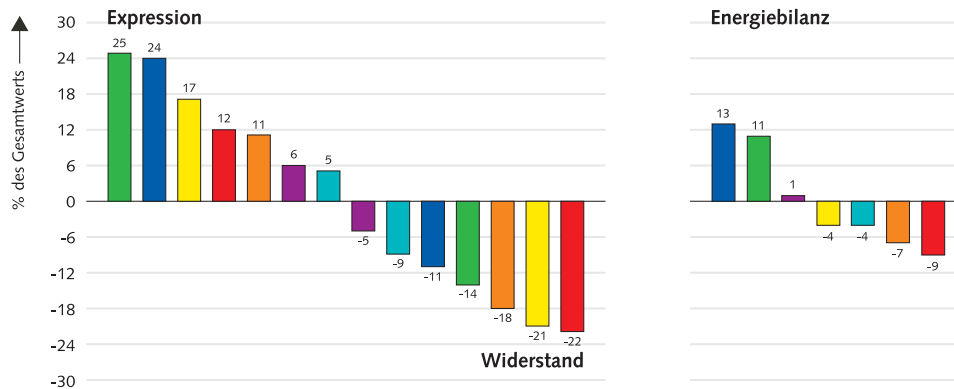
Die sieben Triebfedern, die damit zusammenhängenden Werte und das entsprechende Verhalten, werden jeweils mit einer eigenen Farbe gekennzeichnet. In der Praxis bleibt das Wertesystem eines Menschen über längere Zeit relativ konstant, obwohl Umgebungsveränderungen und Lebenserfahrungen durchaus Verschiebungen bewirken können.

Jedes Wertesystem hat starke und weniger starke Seiten. Daher kann das Profil eines Menschen auch nicht 'richtig' oder 'falsch' sein. Allerdings kann es Menschen für bestimmte Tätigkeitsbereiche mehr oder weniger geeignet erscheinen lassen. So sind in Pflegeberufen Einfühlungsvermögen (grün) und Sorgfältigkeit (blau) als Triebfedern sehr wünschenswert während in einem Verkaufsteam eine Portion orange (Ergebnisorientierung) und rot (Tatkraft) erforderlich sein können, um gute Ergebnisse zu erzielen.

Mit dem Wissen über die Triebfedern können wir daher Tätigkeit und Person besser aufeinander abstimmen, Teamzusammensetzungen optimieren und zielgerichtet Probleme aufspüren und lösen.

Messen ist Wissen

Die Profile Dynamics® Analyse besteht aus einem einfachen Fragebogen. Diese finden Sie im Internet. Deren Beantwortung nimmt im Schnitt 20 bis 30 Minuten in Anspruch. Die spezielle Software analysiert Ihre Antworten und stellt Ihr persönliches Profil in einer Grafik dar. Die Expression (linken Seite) zeigt, welche Reihenfolge der Präferenzen Ihrem Handeln und Denken zugrunde liegt. Der Widerstand (rechten Seite) zeigt, was bei Ihnen negative Gefühle hervorruft und Sie Energie kostet.



Das hier gezeigte Profil stammt von einer Person, die den Umgang mit anderen Menschen und ein gutes Arbeitsklima unter Kollegen mag (grün), aber auch ein Auge für Ordnung, Struktur und Regelmäßigkeit (blau) hat. Der Widerstand zeigt, dass diese Person Schwierigkeiten mit Konflikten hat (rot) und sich neuen Initiativen und Veränderungen widersetzen kann (gelb).

Die Energiebilanz verdeutlicht, welche Wertesysteme in dem Profil unterm Strich die meiste Energie einbringen (hier: blaue Struktur und Regelmäßigkeit sowie grüne soziale Kohäsion) und welche Wertesysteme die meiste Energie kosten (hier: rote Konflikte und zu starker Druck auf Ergebnis und Leistung von Orange).

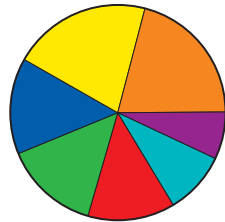
Zusammenarbeit und Spannungen

Zwischen den Wertesystemen gibt es Reibungen. So stört sich das nach Harmonie strebende Grün zum Beispiel an der Aggression von Rot oder hat das nach Freiheit und Autonomie strebende Gelb große Schwierigkeiten mit der einschränkenden Regelsucht von Blau. Diese Reibungen sind der Grund dafür, warum Menschen mit unterschiedlichen Triebfedern weniger gut miteinander auskommen und Menschen mit vergleichbaren Werten einander besser verstehen und einfacher miteinander zusammenarbeiten. Ferner können hohe Werte bei konfliktären Triebfedern innerhalb desselben Profils auf große innere Konflikte und auf die Gefahr von Energieverlust und Burnout hinweisen.

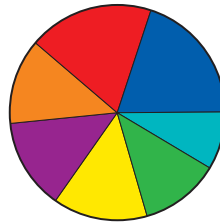
Wachstum und Entwicklung

Profile Dynamics® ist nicht nur deshalb einzigartig, weil es die Triebfedern genau und objektiv misst, sondern weil es auch verschiedene praktische Handhaben zur Verbesserung des Funktionierens von Organisationen bietet. Es gibt mehrere verschiedene Ebenen, auf denen Organisationen das Wissen um persönliche Triebfedern für die Entwicklung und das Wachstum des einzelnen Mitarbeiters und der gesamten Organisation einsetzen können.

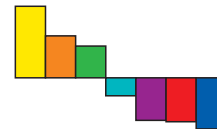
Beispiel Gruppenprofil



Expression

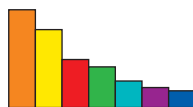


Widerstand

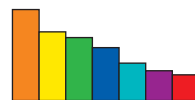


Energie

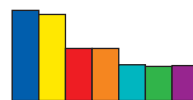
Dieses Beispiel zeigt, dass Gelb (Kreativität und Innovation) eine wesentliche gemeinsame Triebfeder der Gruppe ist und das Ergebnis zählt (orange). Gleichzeitig hat man auch ein Auge für das Arbeitsklima (grün). Unter den Strich bringt Gelb die meiste Energie ein. Es gibt einen großen Widerstand gegen zu starre und zu strenge Regeln (blau), Konservatismus (lila) sowie Aggression und Konflikte (rot).



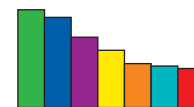
Führungskraft



Teammitglied 1



Teammitglied 2



Teammitglied 3

Ein Vergleich der Profile der einzelnen Mitarbeiter zeigt, dass alle Teammitglieder mit Ausnahme von Teammitglied 3 die gleichen Triebfedern wie die Führungskraft haben. Teammitglied 3 ist sozialer (grün) und genau. Diese Person passt nicht ins Team und verträgt sich aus ihrer ordnenden Triebfeder (blau) heraus lediglich mit Teammitglied 2. Diese Triebfeder hingegen kann in der gesamten Gruppe hingegen auf viel Widerstand stoßen (siehe oben).

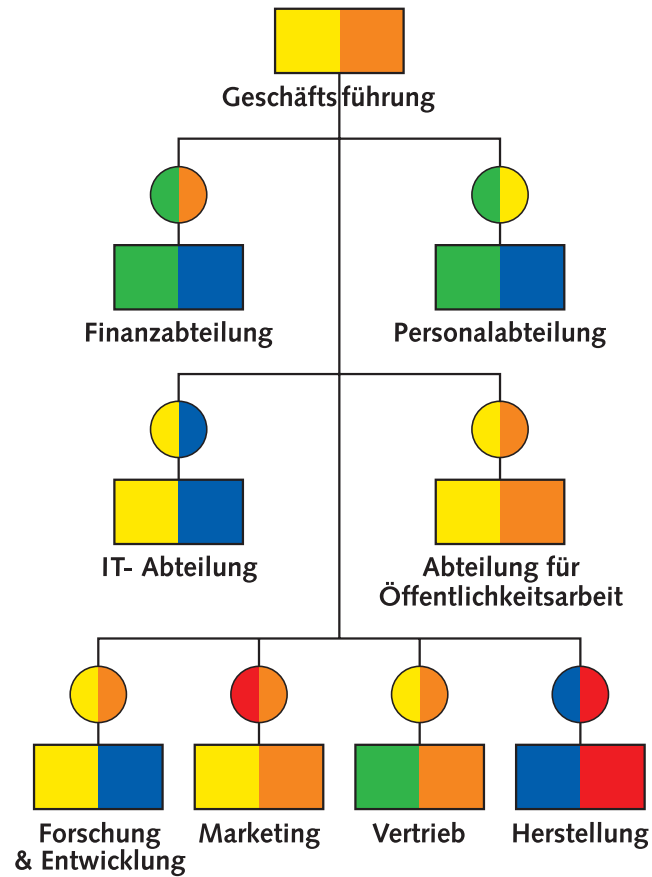
Persönliche Profilierung

Die Profile Dynamics® Analyse vermittelt einen Einblick in die persönlichen Präferenzen und zeigt, inwieweit sich ein Mensch für eine bestimmte Tätigkeit eignet oder in ein Team passt, ob er ein persönliches Coaching benötigt oder vielleicht an anderer Stelle besser zur Geltung kommt. Das objektive und neutrale Ergebnis macht diese Aspekte einsehbar und ermöglicht eine Diskussion über sie. Es hilft dabei, die persönlichen Wünsche einerseits und die Möglichkeiten und Bedürfnisse der Organisation andererseits aufeinander abzustimmen. Wichtige Anwendungsbereiche sind beispielsweise die Personalsuche und -auswahl, die Managemententwicklung, Mobilität sowie Outplacement und Reintegration.

Teams analysieren und schulen

Jede Führungskraft kennt das Problem: Das Team funktioniert nicht und daran etwas zu ändern, ist gar nicht so einfach. Profile Dynamics® verfügt über ein spezielles Modul für die Analyse von Teams und vermittelt damit Einblicke in die Interaktionen zwischen den einzelnen Teammitgliedern. Das Modul ist ein Hilfsmittel für Teambildungssitzungen und Teamtrainings.

Teamtrainings sind zur Verbesserung der Kommunikation innerhalb von Teams und zur Optimierung von Teamzusammensetzungen außerordentlich wertvoll.



Das obige Beispiel zeigt, dass die Abteilungen und ihre Profile gut zu ihren jeweiligen Tätigkeiten passen und die meisten Führungskräfte sowohl mit der Abteilung als auch mit dem Managementteam hinreichend Übereinstimmung aufweisen. Lediglich bei der Herstellungsabteilung ist das nicht der Fall. Das kann zu Problemen zwischen der Geschäftsleitung und dem Leiter der Herstellungsabteilung führen. Die Abteilung wird dabei für ihren Leiter Partei ergreifen, der eine gute Bindung mit ihr hat.

Organisationen stärken

Ebenso wie Teams können wir auch Abteilungen und ganze Organisationen analysieren. In der nebenstehenden Abbildung sind die Profile verschiedener Abteilungen einer Organisation dargestellt. Mit einem Blick sieht man, wo die Organisation gut auf ihre Mitarbeiter abgestimmt ist und wo sich Probleme verbergen. Außerdem ist deutlich, ob das Profil der Abteilungen zu der Art der Arbeit passt. Das bietet Anknüpfungspunkte für das Veränderungsmanagement und die Straffung der Organisation.

Kompetenzmanagement

Das Kompetenzmanagement ist ein weiterer wichtiger Anwendungsbereich, verlangt doch jede Tätigkeit ein eigenes Paket persönlicher Fähigkeiten. Diese Fähigkeiten lassen sich aus einem persönlichen Profil herleiten. So erfordert eine Verkaufstätigkeit eine orangefarbene Ergebnisorientierung, während bei einer Tätigkeit im Finanzbereich der Schwerpunkt auf Zuverlässigkeit und Genauigkeit liegt und ein hoher Blauwert wünschenswert ist.

Profile Dynamics® versetzt Sie in die Lage, auf der Grundlage von Tätigkeitsbeschreibungen und den dazu gehörenden Kompetenzen problemlos Präferenzprofile für den idealen Kandidaten zu erstellen und umgekehrt einfach festzustellen, ob ein Kandidat für eine bestimmte Funktion geeignet ist.

Haben wir Ihr Interesse geweckt?

Wenn Sie mehr über die Analyse und Anwendungsmöglichkeiten von Profile Dynamics® erfahren möchten oder an unseren Trainings und Workshops interessiert sind, setzen Sie sich einfach mit uns in Verbindung. In einem unverbindlichen und orientierenden Gespräch können wir gemeinsam die Lösung suchen, die am Besten zu Ihrer Situation passt. Sie finden uns unter www.profiledynamics.eu

Literatur

1. Clare W. Graves, Human Nature Prepares for a Momentous Leap, The Futurist, April 1974, S. 72-85.
2. Don Edward Beck und Chris C. Cowan, Spiral Dynamics – Mastering Values, Leadership and Change (1996).
3. Hans Versnel und Hans Koppenol, Managing Drives (2002).

Weitere Informationen über die Arbeit und das Gedankengut von Clare W. Graves finden Sie auf der Webseite www.clarewgraves.com.